

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TINGKAT
UPAH PADA AUDITOR SEKTOR PUBLIK (PEMERINTAH)
(Studi Kasus di Kantor Inspektorat Jawa Tengah dan
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Naskah Publikasi



Diajukan oleh:

Buya Al-Ghazali, SE
NIM : P100070099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TINGKAT
UPAH PADA AUDITOR SEKTOR PUBLIK (PEMERINTAH)
(Studi Kasus di Kantor Inspektorat Jawa Tengah dan
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Naskah Publikasi

Diajukan oleh:

Buya Al-Ghazali
NIM : P100070099

Telah disetujui dan disahkan pada **23 Juni 2012**

Disetujui oleh :

Pembimbing Utama

Prof. Dr. H.m. Wahyudi, M.S.

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
UPAH PADA AUDITOR SEKTOR PUBLIK (PEMERINTAH)
(Studi Kasus di Kantor Inspektorat Jawa Tengah dan
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Oleh: Buya Al-Ghazali, SE

*Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta*

Abstract

Financial report becomes very important in decision making process and as accountability to the society. Public auditors plays a significant role on verifying financial reports that have been arranged in order to maintain the trust between the society and its government. Public auditors must be independent and obliging towards profession ethic code to keep up their good quality. The factors that affect the income level of public auditors are individual characteristic, the characteristic of work and human resources. The objective that we want to achieve is to analyze the factors that affect income level of public auditors.

The method that is to be used in this research is trough survey. The objects of this research are male auditors and female auditors who work in public sector in Central Java and Yogyakarta. The mechanism of data collecting is trough convenience non-random sampling. The data that are to be used in this research are primary data. Data collecting are to be done directly.

From the data analysis that has been done, it is known that level has an effect on level of income and H_a received. This fact is shown by p value 0,000 received in level of signification of 5% ($p < 5\%$). Location has an effect on level of income and H_a received. This fact is shown by p value 0,000 received in level of signification of 5% ($p < 5\%$). Work status has an effect on level of income and H_a received. This fact is shown by p value 0,000 received in level of signification of 5% ($p < 5\%$). Age has an effect on level of income and H_a received. This fact is shown by p value 0,000 received in level of signification of 5% ($p < 5\%$).

Keyword: *the wage level, public auditors*

Pendahuluan

Profesi auditor telah lama menjadi obyek penelitian, terutama terfokus pada masalah perbedaan tingkat upah karena faktor misalnya, jenis kelamin (gender), lokasi, pendidikan maupun profesi. Di pasar tenaga kerja diskriminasi tingkat upah terjadi ketika suatu kelompok dibayar lebih rendah dibandingkan kelompok lain pada pekerjaan yang sama dan upah tersebut tidak ditentukan perbedaan produktivitas (*wages discrimination*) (Campbell, et. al., 2004).

Banyak penelitian analisis faktor-faktor penentu dan perbedaan tingkat upah disebabkan faktor modal manusia (Schultz, 1960; Becker, 1964; Mincer, 1974 dan Blau, 1985). Perkembangan seterusnya faktor yang mempengaruhi perbedaan tingkat upah tidak hanya disebabkan oleh modal manusia tetapi juga faktor-faktor lainnya seperti ciri-ciri individu, jenis pekerjaan, keluarga, ras, status pekerjaan dan lokasi.

Variabel-variabel di atas dapat digunakan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah profesi auditor. Variabelitu dapat dikategorikan menjadi: *karakteristik individu* (umur, jenis kelamin, status perkawinan dan jabatan); *karakteristik pekerjaan* (status pekerjaan dan lokasi); *modal manusia* (pendidikan, pengalaman, dan pengalaman kuadrat).

Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan tingkat upah pada profesi auditor di sektor publik (auditor pemerintah) diharapkan dapat: 1) lebih mendalami kajian tingkat upah profesi auditor publik, 2) memberikan pijakan kepada pemerintah dalam mengembangkan kajian tingkat upah auditor

publik, 3) memberikan kontribusi dalam permodelan tingkat upah yang selama ini digunakan dapat berkembang dan diimplementasikan untuk berbagai profesi.

Profesi Auditor merupakan orang yang mengaudit tindakan ekonomi atau kejadian pada suatu entitas, yang (pada umumnya) diklasifikasikan sebagai (Halim, 1997: 11 – 12):

- a. *Auditor Internal*, merupakan karyawan suatu perusahaan yang melakukan audit untuk membantu manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Auditor internal berhubungan dengan audit operasional dan audit kepatuhan.
- b. *Auditor Pemerintah*, merupakan auditor di instansi pemerintah, tugas utamanya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan berbagai unit organisasi pemerintahan. Auditing dilaksanakan auditor BPKP, BPK dan Inspektorat. Termasuk juga auditor pemerintah di Direktorat Pajak yang bertugas memeriksa pertanggungjawaban keuangan para wajib pajak perorangan maupun organisasi.
- c. *Auditor Independen (Akuntan Publik)*, merupakan individu atau anggota kantor akuntan publik yang menyediakan jasa auditing profesional kepada perusahaan bisnis, organisasi nirlaba, badan-badan pemerintah, maupun perorangan. Selain itu juga menjual jasa berupa konsultasi pajak, konsultasi manajemen, penyusunan sistem akuntansi, penyusunan laporan keuangan serta jasa-jasa lainnya.

Dasar Penentuan Upah

Upah merupakan penghargaan yang diberikan kepada pihak tertentu karena telah mengerjakan atau berjasa dalam suatu bidang atau keahlian tertentu. Penentuan upah ditentukan dua hal yaitu: 1) Upah tenaga kerja, Camphell, et. al., (2003) menyatakan bahwa sumber perbedaan upah terjadi karena: pekerjaan heterogen, para pekerja heterogen, dan pasar tenaga kerja tidak sempurna; 2) Faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Oaxaca (1973) beberapa faktor yang menentukan tingkat perbedaan upah tenaga kerja diukur dari: a) Lamaseseorang menempuh pendidikan formal/non formal, b) Kelas pekerja (lembaga pemberi kerja atau upah berserikat atautidak), c) Industri (besar dan kecilnya suatu perusahaan atau instansi), d) Jabatan (posisi di dalam perusahaan), e) Waktu (curahan bekerja secara penuh atau paruh waktu), f) Kesehatan pekerja (kondisi kesehatan secara fisik, sehat atau tidak), g) Migrasi (lama tinggal dilokasi kerja, kurang atau lebih dari lima tahun bertahan tanpa pindah tempat), h) Status perkawinan (sebagai suami atau istri, menikah atau belum), i) Ukuran wilayah (luas daerah dengan skala interval tertentu), j) Daerah (klasifikasi daerah/lokasi industri dalam suatu negara atau populasi).

Teori modal manusia sering digunakan dalam model ekonomi untuk menjelaskan keadaan pasar tenaga kerja (Mincer, 1974; Mincer & Polachek, 1974). Model modal manusia yang dikembangkan Schultz (1960), Becker (1962), dan Mincer(1974) menggunakan pendekatan neoklasik, yaitu buruh dibayar

berdasarkan nilai *output marginal*-nya. Perbedaan upah disebabkan perbedaan daya *output marginal* buruh atau produktivitas (Rahmah, 1996).

Pada awalnya model modal manusia hanya menilai kenaikan produktivitas buruh melalui pendidikan. Artinya pendidikan akan mempengaruhi produktivitas dan upah pekerja. Blau dan Kahn (1999) menjelaskan bahwa pendidikan dan pengalaman individu tidak sepenuhnya menjelaskan tingkat upah. Kajian lain menjelaskan tingkat upah di pasar buruh tidak hanya disebabkan oleh investasi modal manusia, tetapi juga oleh faktor-faktor lainnya seperti karakteristik individu, lokasi, status pekerja dan jenis pekerjaan, (Lim, 1978; Lee, 1980; Millanovic, 2001; Chase, 1998; Glick, 2001; Teal & Soderborn, 2001; Akcower, 2002; dan Ogwumike, 2005).

Dalam pasar tenaga kerja, diskriminasi terjadi karena perbedaan upah. Diskriminasi terjadi jika pekerja menerima upah yang berbeda tetapi mereka memiliki produktivitas yang sama dan berada dalam kelompok yang berbeda misalnya dari segi jenis kelamin, ras, pekerjaan, lokasi dan lain-lain.

Banyak penelitian tentang tingkat upah merujuk kepada teori modal manusia. Milanovic (2001) menggunakan data *Malaysian Household Income Survey* tahun 1984, 1989 dan 1997 dengan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Variabel yang digunakan: pendidikan, jenis kelamin, pengalaman, umur pekerja, ras, lokasi, status pekerja dan jenis pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan modal manusia sangat berperan dalam menentukan

tingkat upah pekerja. Selain itu, lokasi pekerja dan jenis pekerjaan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat upah.

Penelitian Chase (1998) di Slovakia dan Republik Czech menggunakan model penganggaran asas yaitu pendidikan dan pengalaman. Hasil penelitian mendapati bahwa faktor pengalaman menunjukkan koefisien yang lebih tinggi dibandingkan pendidikan dan di Slovakia pengaruh faktor modal manusia terhadap pendapatan lebih besar dibandingkan di Republik Czech.

Ogwumike (2005) melakukan analisis *Gini Coefficient, Theil's Entropy Index, Ordinary Least Squares, Heckman's two-stage selectivity bias correction procedure, dan Tobit analytical technique* untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah di Nigeria. Variabel yang digunakan adalah umur, pendidikan, pengalaman, jenis kelamin, jumlah pemilikan anak dan status perkawinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi tingkat upah pekerja di Nigeria baik pada pekerja *urban* maupun *rural area*. Sehingga tingkat upah dipengaruhi faktor-faktor: pendidikan, pengalaman, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jabatan, status pekerjaan, dan lokasi.

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah auditor sektor publik baik laki-laki maupun wanita di (inspektorat wilayah propinsi maupun kabupaten/kota) Jawa Tengah dan Yogyakarta. Pengambilan sampel dilakukan secara *snowballing sampling* dengan

menyebarkan kuisioner kepada 205 responden. Metode yang digunakan adalah penelitian survei kuisioner.

Data penelitian ini merupakan data primer berupa kuisioner sebagai instrumen penelitian. Penyebaran dan pengumpulan kuisioner dilakukan secara langsung (*personally quistionnarie*) kepada responden mulai 15 Juli hingga 15 Oktober 2009.

Dari 205 kuisioner sebanyak 137 responden mengembalikan kuisioner penelitian. Dan dari 137 kuisioner hanya terdapat 125 kuisioner yang memenuhi syarat sebagai data primer. Seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 (Deskripsi Data)

Variabel	Jumlah orang dan Prosentase
Jenis kelamin	Laki-laki (69 atau 55,2%); wanita (56 atau 44,8%)
Tingkat pendidikan	D3 (10 atau 8%); S1/S2 (115 atau 92%)
Status perkawinan	Belum menikah (11 atau 8,8%); menikah (114 atau 91,2%)
Lokasi perusahaan	Propinsi (38 atau 30,4%); kabupaten/kota (87 atau 69,6%)
Status kepegawaian	Tetap (96 atau 76,8%); kontrak (29 atau 23,2%)
Upah	= Rp 2 juta (27 atau 21,6%); = 3 juta (98 atau 78,4%)
Umur	= 30 tahun (17 atau 13,6%); = 31-55 tahun (108 atau 86,4%)
Pengalaman	= 5 tahun (49 atau 39,2%); = 6-20 tahun (76 atau 60,8%)

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan metode seperti pada tabel berikut:

Tabel 2 (Pengukuran Variabel)

Variabel	Pengukuran
Upah	Rerata pendapatan per bulan (Skala interval)
Pendidikan	1: jika pendidikan S1/S2, 0: jika pendidikan D3
Pengalaman	Lama bekerja sebagai auditor (tahun)
Jenis kelamin	1: jika laki-laki, 0: jika wanita
Umur	Umur auditor sekarang (tahun)
Status perkawinan	1: sudah menikah, 0: belum menikah
Jabatan	1: jikasebagai ketua/kepalasesi/koordinatortim, 0: jikasebagai staf/anggota
Status pekerja	1: jika pekerja tetap, 0: jika pekerja kontrak/honorar
Lokasi	1: jika bekerja di kantor pusat, 0:jika bekerja di daerah

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis “Modal manusia, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat upah auditor sektor publik (pemerintah)” dilakukan dengan cara:

Regresi Linier Berganda

Untuk menguji masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* dengan OLS yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Ln } w = & \alpha + \beta_1 \text{pendidikan} + \beta_2 \text{pengalaman} + \beta_3 \text{pengalaman kuadrat} \\ & + \beta_4 \text{umur} + \beta_5 \text{jenis kelamin} + \beta_6 \text{status perkawinan} \\ & + \beta_7 \text{jabatan} + \beta_8 \text{lokasi} + \beta_9 \text{status pekerja} + \mu \end{aligned}$$

Dari pengujian memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 (Hasil Regresi Linear Ganda)

Variabel	Koef Regresi	t _{hitung}	Sign	Keterangan
Konstanta	6,427			
Jenis Kelamin	0,003	0,120	0,905	Tidak Signifikan
Pendidikan	0,018	0,431	0,667	Tidak Signifikan
Status Pernikahan	0,015	0,365	0,716	Tidak Signifikan
Jabatan	0,287	10,117	0,000	Signifikan
Lokasi	0,487	22,175	0,000	Signifikan
Status Pekerjaan	0,416	9,208	0,000	Signifikan
Umur	0,301	3,099	0,002	Signifikan
Pengalaman	-0,382	-0,511	0,610	Tidak Signifikan
Pengalaman Kuadrat	0,143	0,383	0,702	Tidak Signifikan
R ²	0,908			
Adjusted R ²	0,901			
F Hitung	126,566			
Sign F	0,000a (sign)			

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi $\text{Ln } W = 6,427 + 0,003 x_1 + 0,018 x_2 + 0,015 x_3 + 0,287 x_4 + 0,487 x_5 + 0,416 x_6 + 0,301 x_7 - 0,382 x_8 + 0,143 x_9 + \mu$

Dengan variabel lain diasumsikan tetap maka interpretasi persamaan diatas sebagai berikut:

- a = 6,427, jika variabel bebas bersifat tetap/konstan, maka tingkat Ln upah auditor sebesar 6,427.
- $\beta_1 = 0,003$, artinya upah auditor laki-laki lebih tinggi dari auditor wanita sebesar 0,003.
- $\beta_2 = 0,018$, artinya upah auditor berpendidikan S1/S2 lebih tinggi dari auditor berpendidikan D3 sebesar 0,018.
- $\beta_3 = 0,015$, artinya upah auditor yang sudah menikah lebih tinggi dari yang belum menikah sebesar 0,015.
- $\beta_4 = 0,287$, artinya upah auditor yang mempunyai jabatan ketua/kepala sesi/koordinatortim lebih tinggi dari staf/anggotatim sebesar 0,287.
- $\beta_5 = 0,487$, artinya upah auditor yang bekerja di kantor wilayah propinsi tim lebih tinggi dari yang bekerja di kabupaten/kota sebesar 0,487.
- $\beta_6 = 0,416$, artinya upah auditor dengan status pegawai tetap lebih tinggi dari pegawai kontrak/honorers sebesar 0,416.
- $\beta_7 = 0,301$, artinya setiap peningkatan 1 persen umur, maka tingkat upah akan naik 0,301.
- $\beta_8 = -0,382$, artinya auditor yang mempunyai pengalaman mendapatkan upah lebih kecil dari yang tidak berpengalaman sebesar 0,382.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) pada uji t diperoleh hasil bahwa variabel jabatan (0,000), lokasi (0,000), status pekerjaan (0,000), dan umur (0,005) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah yang diterima auditor karena memiliki probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara variabel jenis kelamin (0,905), tingkat pendidikan (0,667), status pernikahan (0,716), pengalaman (0,610), dan pengalaman kuadrat (0,702) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah yang diterima karena memiliki probabilitas lebih besar dari 0,05.

Uji F dilakukan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) pada uji F diperoleh probabilitas 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga variabel bebas (jenis kelamin, pendidikan, umur, status perkawinan, jabatan, pengalaman, pengalaman kuadrat, lokasi, dan status pekerjaan) berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah.

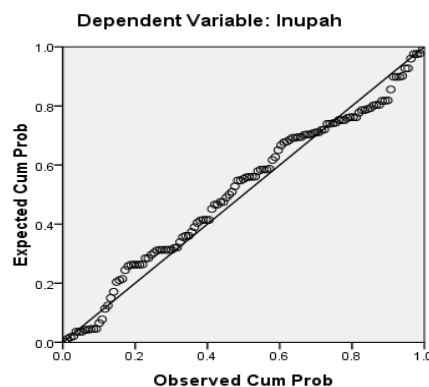
Koefisien Determinasi (*R square*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,908. Artinya 90,8% tingkat upah dipengaruhi variabel jenis kelamin, umur, pendidikan, status perkawinan, jabatan, pengalaman, pengalaman kuadrat, lokasi, dan status pekerjaan. Sisanya 9,2% dipengaruhi variabel lain di luar model regresi.

Pengujian Asumsi

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebasnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan bantuan *SPSS 16.00 for Windows* diperoleh bahwa sebaran data hasil penelitian ini tersebar normal. Ditunjukkan dengan sebaran data variabel bebasnya mengikuti garis regresi seperti dalam grafik dibawah:

Grafik 1 (Hasil Uji Normalitas)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas pada model regresi berdasarkan *Tolerance Value* (TV) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil olah data penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel bebasnya di bawah nilai 10 dan TV di atas 0,10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresinya. Seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4 (Hasil Uji Multikolinearitas)

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Jenis Kelamin	0,711	1,406	Tidak ada multikolinearitas
Pendidikan	0,786	1,272	Tidak ada multikolinearitas
Status Pernikahan	0,781	1,281	Tidak ada multikolinearitas
Jabatan	0,654	1,529	Tidak ada multikolinearitas
Lokasi	0,978	1,022	Tidak ada multikolinearitas
Status Pekerjaan	0,275	3,639	Tidak ada multikolinearitas
Umur	0,240	4,169	Tidak ada multikolinearitas
Pengalaman	0,000	3,130E3	Tidak ada multikolinearitas
Pengalaman Kuadrat	0,000	3,136E3	Tidak ada multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Dari hasil uji Park dengan probabilitas 5% menunjukkan bahwa variabel status pekerjaan terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan variabel yang lain menunjukkan homoskedastisitas seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5 (Hasil Uji Heteroskedastisitas)

Variabel	t_{hitung}	Prob	P - value	Keterangan
Jenis Kelamin	0,479	0,633	$P > 0,05$	Homokedastisitas
Pendidikan	0,183	0,855	$P > 0,05$	Homokedastisitas
Status Pernikahan	1,002	0,318	$P > 0,05$	Homokedastisitas
Jabatan	-0,801	0,425	$P > 0,05$	Homokedastisitas
Lokasi	-0,060	0,952	$P > 0,05$	Homokedastisitas
Status Pekerjaan	-3,227	0,002	$P < 0,05$	<i>Heteroskedastisitas</i>
Umur	-0,565	0,573	$P < 0,05$	Homokedastisitas
Pengalaman	-1,520	0,131	$P > 0,05$	Homokedastisitas
Pengalaman Kuadrat	1,613	0,109	$P > 0,05$	Homokedastisitas

Implikasi Penelitian

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat pemberian upah kepada seorang pekerja (pada penelitian ini adalah auditor pemerintah tingkat propinsi maupun kabupaten/kota). Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jenis kelamin merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat pendapatan. Namun demikian laki-laki/wanita tidak berpengaruh terhadap tingkat upah. Menurut Romer (2000) manajer wanita juga memperoleh pendapatan lebih rendah dibandingkan manajer laki-laki. Seperti pendapatan auditor wanita profesional anggota ICANZ (*International Certified Accountant New Zealand*) adalah 83% berbanding 100% pendapatan auditor laki-laki (Gibb, 2000).
- 2) Pendidikan mempengaruhi produktivitas dan upah pekerja. Menurut Blau dan Kahn (1999) pendidikan dan pengalaman individu tidak sepenuhnya menjelaskan tingkat upah. Begitu juga tingkat upah di pasar buruh dipengaruhi faktor-faktor karakteristik individu, lokasi, status pekerja dan jenis pekerjaan (Ogwumike, 2005).
- 3) Status pernikahan juga sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Menurut Ogwumike (2005) status pernikahan bagi pekerja wanita berpengaruh negatif terhadap upah. Karena wanita yang telah menikah dan memiliki anak, mesti membagi waktu bekerja dengan keluarga. Akibatnya waktu bekerja menjadi lebih pendek.

- 4) Jabatan mempunyai pengaruh positif dengan tingkat pendapatan. Maknanya, semakin tinggi pangkat seseorang pekerja maka ia akan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi (Luzzy, 1998; dan Wright & Whiting, 2001).
- 5) Lokasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tingkat upah pekerja. Lokasi di kawasan pusat kota berkaitan dengan biaya hidup lebih tinggi dan persaingan ketat antarpekerja untuk mendapatkan pekerjaan (Rahmah, 2001). Tempat bekerja yang berlokasi di kantor pusat akan membayar pekerjanya lebih tinggi.
- 6) Berbagai penelitian empiris menjelaskan, terdapat hubungan positif di antara tingkat upah dan status pekerjaan auditor. Status pekerjaan diukur dengan pekerja tetap atau honorer/kontrak. Hal ini sesuai dengan Darity dan Mason (1998) menjelaskan bahwa wanita bekerja tetap (*full time*) di USA menerima pendapatan 59% lebih tinggi dibandingkan sebagai tenaga tidak tetap (*parttime*).
- 7) Umur merupakan salah satu ukuran masa bekerja seorang. Jika umur semakin tua maka masa bekerja semakin lama, maka pendapatan yang diterima akan lebih tinggi. Acowek (2002) menyatakan umur berpengaruh positif kepada tingkat upah.
- 8) Pengalaman dan maupun pengalaman kuadrat tidak berpengaruh terhadap tingkat upah.

Simpulan

Tingkat pemberian upah kepada auditor (pemerintah) dipengaruhi oleh faktor-faktor: jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, jabatan, lokasi bekerja, status pekerjaan, umur, dan pengalaman serta pengalaman kuadrat. Namun, tidak semua faktor tersebut berpengaruh signifikan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Beberapa faktor yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah auditor sektor publik (pemerintah) adalah jabatan, lokasi bekerja, status pekerjaan, dan umur. Dengan taraf signifikansi 5% (0,05) beberapa faktor tersebut memiliki probabilitas dibawah 0,05. Sedangkan faktor-faktor berupa jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, pengalaman, dan pengalaman kuadrat tidak berpengaruh signifikan.
- 2) Tingkat upah auditor sektor publik (pemerintah) sebanyak 90,8% dipengaruhi faktor-faktor: jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, jabatan, lokasi bekerja, status pekerjaan, umur, dan pengalaman serta pengalaman kuadrat. Sedangkan sebanyak 9,2% dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

Beberapa Keterbatasan Penelitian yaitu : a) hanya memfokuskan pada profesi tertentu yaitu auditor sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan, b) Sampel yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini hanya sebanyak 125 auditor yang terdiri dari 38 auditor wilayah propinsi dan 87 auditor wilayah kabupaten/kota, c) variabel penelitian ini hanya meliputi modal manusia, karakteristik individu, dan karakteristik auditor.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah : a) memperluas sampel penelitian ke daerah-daerah lain, agar perbedaan tingkat upah bisa digeneralisasi; b) menambah misalnya ras, migrasi, kesehatan, tenaga kerja, dan ukuran wilayah; dan c) perlu meneliti juga auditor interna ataupun meluas pada profesi lain.

Daftar Pustaka

- Akcowek, I.S., 2002. The Determinant of Earnings Differentials in Ankara And Istanbul ERC. *Working Paper in Economics 01-02 May*. <http://www.sciencedirect.com>.
- BlaiseMelly, 2005, Public-Private Sector Wage Differentials in Germany:Evidence from Quantile Regression, *Empirical Economics* 30:505-520
- Blau, D.M., 2006. Self-Employment, Earnings, and Mobility in PeninsulaMalaysia.*World Development*, 14: 839-852.
- Campbell, R., Connel, Mc.,Stanley, L.B. & David, A.M. 2004. *Contemporary of Labour Economics*.Sixth ed. Mc. Graw-Hill. Irwin. FloridaState.
- Flanagan, R.J., 2001. *Labor Economics and Labor Relations*. Scott. Foresman and Co. London, England.
- Ismail, Rahmah 1996. *Modal ManusiadanPerolehanBuruh*. DewanBahasadanPustaka: Kuala Lumpur.
- Ismail, Rahmah&ZulridahMohd.Noor, 2003.Gender Wages Differentials in theMalaysian Manufacturing Sector.*Proceeding National ConferenceManagement Science and Operating Research*. Kuala Lumpur.
- Mincer, J., 1974.*Schooling Experience and Earnings*. National Bureau Of Economic Research: New York.
- Oaxaca,R.L. & Ransom, M.R, 1973.“Male–Female Wage Differentials In Urban LabourMarkets”. *Internationals Economic Review*, 14: 693-709.
- _____.1994. “On Discrimination and The Decomposition ofWage Differentials”.*Journal of Econometrics*, 61: 5-21.
- Ogwumike, O.F., 2005. Labor Force Participation Earnings and Equality in Nigeria.Atastalian (<http://www.UMI.proquest.com>).
- Rosalind H. Whiting & Christine Wright, 2001. ‘Explaining Gender Inequity in The New Zealand Accounting Proffession’. *British Accounting Review*, Vol, 33: 191 – 222.
- Sekaran, Uma. 2001. *Research Methods for Business*. Third Edition. New York: John Wiley & Sons. Inc.

- Trisnawati, Rina. 2003. Perbedaan *Organizational Experienced* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Akuntan Publik Perempuan dan Laki-laki di Jawa Tengah (Differences of Organizational Experience and its Impact on Professional Accountant Performance). *Proceedings, The International Conference on Governance, Accountability and Taxation*. Kuala Lumpur: Universiti Utara Malaysia.
- Trisnawati, Rina. 2005. *Diskriminasi pada Profesi Auditor dan Pengaruhnya terhadap Keberhasilan Karir Auditor*. Laporan Penelitian PHK-A2 Akuntansi UMS (tidak dipublikasikan).
- Trisnawati, Rina. 2007. Analisis Diskriminasi Upah dari Perspektif Gender: Studi Empiris Auditor di Jawa Tengah dan Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol 2 No 6 September.
- Trisnawati, Rina. 2008. Pengembangan Model Diskriminasi Upah. *Paper* Dipresentasikan dalam Seminar Hasil Penelitian Multi Tahun DP2M Ditjen Dikti: Jakarta.
- Trisnawati, Rina. 2008. Model Diskriminasi Upah dan Implikasinya terhadap Keberhasilan Karir Auditor. (The Wages Discrimination Model and its Implication to Auditor's Career). *Paper* presented in the 2nd Accounting Conference and 1st Doctoral Colloquium Faculty Of Economics University Of Indonesia, September 4-5th.